

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTS OPERATIONAL EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF SUKHOThai PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Natthanon THAVISIN¹, Theerapol KARNCHANAKAS¹, Sunitda TESNIYOM¹
and Chayanon KEEREEMASTHONG^{2*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; boza_500@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The objectives of this study were to study human resource management and performance efficiency of Sukhothai Provincial Administrative Organization personnel, 1) relationship between human resource management and operational efficiency of Sukhothai Provincial Administrative Organization personnel. 2) the results of study of performance of personnel, overall, it was at high level, including corporate strategy organizational structure management system work value addition and in terms of providing services equally. 3) the results of study of human resource management relationship affecting performance efficiency of Sukhothai Provincial Administrative Organization Personnel by r is 0.879, 0.959, 0.910, 0.807, statistically significant at .00 4) result of correlation analysis the multiple correlation coefficient (R) was 0.967; be able to explain the variations in human resource management that affect performance of personnel statistically significant at .00; with predictive value of 93.6% ($R^2 = 0.936$). 5) the results of hypothesis testing found that human resource management was positive effect on performance of personnel, found that they were consistent statistically significant at .00.

Keywords: Human Resource Management, Performance Efficiency

CITATION INFORMATION: Thavisin, N., Karnchanakas, T., Tesniyom, S., & Keereemasthong, C. (2023). Human Resource Management Affects Operational Efficiency of Employees of Sukhothai Provincial Administrative Organization. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 33

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ณฐนนท ทวีสิน¹, ชีรพล กาญจนากาศ¹, สุนิตดา เทศนิยม¹ และ ชญานนท์ คีรีมาศทอง^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; boza_500@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดย r มีค่า .879, .959, .910, 0.807 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ผลความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.967 อธิบายได้ว่าความผันแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสมการพยากรณ์ ร้อยละ 93.6 ($R^2 = 0.936$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน, ชีรพล กาญจนากาศ, สุนิตดา เทศนิยม และ ชญานนท์ คีรีมาศทอง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 33

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ได้บัญญัติไว้โดยเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ดูแลทรัพยากรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีข้อบัญญัติไว้ว่า ให้รัฐ ให้อิสระ แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองตนเอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณสุข ในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระ ในการกำหนดนโยบาย การบริหารการจัดสาธารณะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเงิน และการคลัง แต่ต้องคำนึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศร่วมด้วย (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2566) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้มีความเป็นอิสระในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งได้กำหนดไว้ในระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ค.ศ.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการ องค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นแนวทางในการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและทราบถึงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นตนเอง และนำผลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2548)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ดำเนินการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไปมีลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่บัญญัติไว้ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม หลังจากมีการดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ไประยะหนึ่ง จำเป็นต้องมีการติดตาม ประเมินผล เพื่อดูว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไร หรือไม่ เพราะการติดตามและประเมินผลเป็นการชี้วัดเพื่อให้ได้ทราบผลของการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นการศึกษาหลาย ๆ ด้านที่สำคัญได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและเสริมสร้างยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้มีการประเมินผลการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประจำทุกปี ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ได้ออกตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการประจำปี

งบประมาณ 2565 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยผ่านการประเมินอยู่ในระดับดี (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย.2565)

ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย การที่จะให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุภารกิจได้นั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ซึ่งได้นำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาใช้ในการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและให้มีผลการประเมินในการบริหารให้อยู่ในระดับดีมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

การทบทวนวรรณกรรม

ทะนงศักดิ์ โสวัจสตากุล (2558) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข กรรณการ์ สุวรรณศรี (2559) อธิบายว่าการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการคัดเลือกบุคคลากร ในประเทศไทยนั้นอาจแบ่งขั้นตอนออกมาพิจารณา ได้แก่ 1) การกำหนดคุณสมบัติและคุณวุฒิ เป็นการคัดเลือกขั้นต้นที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนี้ในวงการธุรกิจเอกชนจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติทางด้านสังคมมากนัก แต่เน้นถึงประสบการณ์ในการทำงาน 2) การตรวจสอบใบสมัคร เป็นการตรวจสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลากรให้ได้ถูกต้องตามคุณสมบัติและวุฒิที่กำหนดไว้ 3) การวิเคราะห์คุณสมบัติ หรือคุณวุฒิเบื้องต้น การปฏิบัติขั้นนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้สมัครมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร 4) การสัมภาษณ์ขั้นต้น เป็นการเพิ่มเติมข้อมูลบางประการที่มีได้ระบุไว้ในใบสมัครและผู้สัมภาษณ์สามารถสังเกตเห็นบุคลิกภาพ ลักษณะ ท่วงทีของผู้สมัครได้เป็นอย่างดี 5) การทดสอบวัตถุประสงค์ของการทดสอบ คือ การกลั่นกรอง ความรู้ สติปัญญา ความคิด และความจำของผู้สมัครว่ามีมากน้อยเพียงใด 6) การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายมักเป็นการสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อตัดสินใจขั้นสุดท้าย บุคคลที่ผ่านการทดสอบแล้วจะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นนี้ การบรรจุแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานได้

ชนภรณ์ พรหมราย (2565) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ การทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนึงค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Process) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

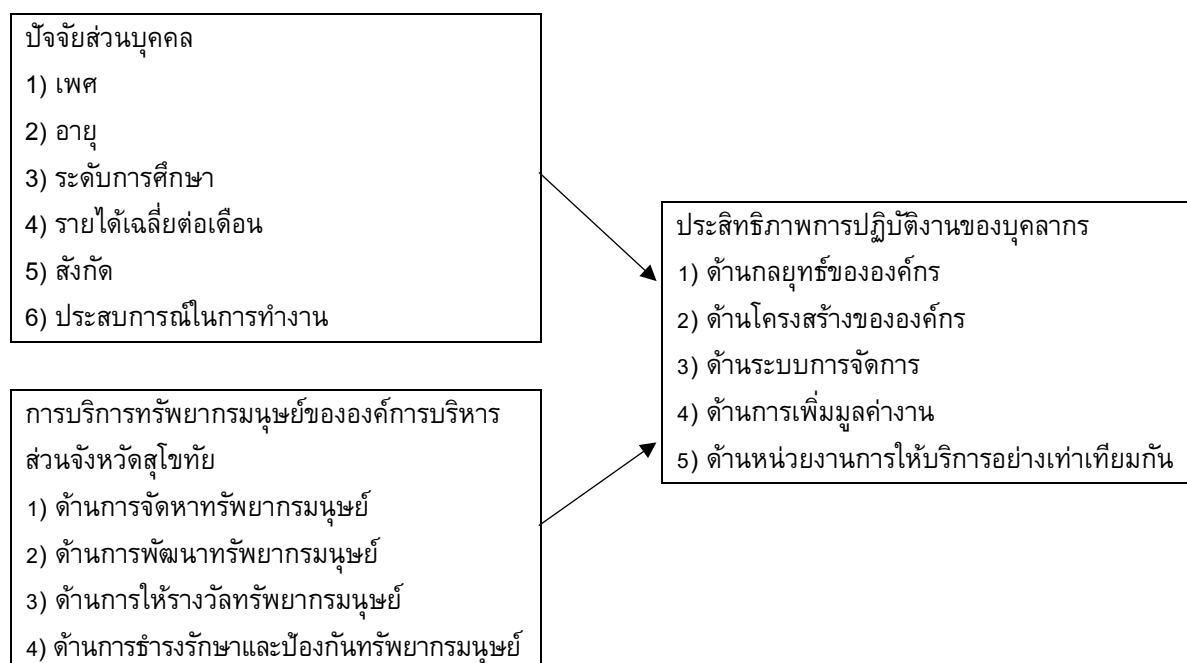
ปรานี คะหาราช (2559) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจำนวนที่กำหนด โดยจะมีความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของทรัพยากรต่ำสุด รวมถึงการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมีขวัญหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน

เชื้อสตัยและภักดีต่อองค์กร มีระเบียบมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากร ในส่วนราชการจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม ประสิทธิภาพจะพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 354 คน การสุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีบังเอิญ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลทั้งหมดจากหน่วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .871 การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีบังเอิญและนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (μ)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	4.14	.583	มาก	1
2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.71	.785	มาก	4
3) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.96	.553	มาก	2
4) ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	3.92	.739	มาก	3
รวม	3.93	.630	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการระบบการจัดการ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านการเพิ่มพูนมูลค่างาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.76	.798	มาก	4
2) ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.92	.594	มาก	2
3) ด้านการระบบการจัดการ	3.83	.687	มาก	3
4) ด้านการเพิ่มมูลค่างาน	3.69	.784	มาก	5
5) ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน	4.14	.576	มาก	1
รวม	4.28	.490	มาก	

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดย r มีค่า .879, .959, .910, .807 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.879***	0.000
2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.959***	0.000
3) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.910***	0.000
4) ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	0.870***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .967 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มีค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 93.6 ($R^2=0.936$) ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

$$\text{Decision} = 0.928 + 0.045(\text{Supp}) + 0.508(\text{Deve}) + 0.175(\text{Rewa}) + 0.046(\text{Main})$$

$$(0.927) \quad (23.833) \quad (3.482) \quad (1.948)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันดับรองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .045, .508, .175 และ .046 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยหน่วยงานมีการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้ลดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในองค์กร มีการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีการติดตามผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรและให้รางวัลบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอนย้าย หรือลาออกในแต่ละปีด้วย เป็นเพราะผู้บริหารในหน่วยงานมีการวางแผน เกี่ยวกับการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ อย่างเหมาะสม และมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ เดชา ชาลรัมย์ (2564) พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ สอดคล้องกับ

ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ระดับความสำคัญของจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านการสรรหาและการคัดเลือก สอดคล้องกับ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชนิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านการคัดเลือก 4) ด้านการนำเข้าสู่นายงาน 5) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความต่อเนื่อง 7) ด้านข้อมูลสารสนเทศ 8) ด้านการวางแผนกำลังคน 9) ด้านการเจรจาต่อรอง 10) ด้านการสรรหา และ 11) ด้านสิ่งตอบแทน และสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ไชยรัตน์ (2562) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำผ่านกระบวนการเสริมศักยภาพด้านต่างๆ เช่น การให้ความรู้ การศึกษา การอบรม การฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ จึงจะทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมและนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการระบบการจัดการด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านการเพิ่มพูนมูลค่างาน โดยผู้บริหารหน่วยงานมีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยมีฐานคติที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน หน่วยงานมีการจัดแบ่งงานเป็นหมวดหมู่และจัดอย่างเป็นระบบพร้อมด้วยการจัดระบบการจัดการในการบริหารงานที่ถูกต้อง จัดทำหลักการหรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานและมีการกำหนดกิจกรรมในการสร้างคุณค่าและมูลค่าให้ได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด เป็นเพราะหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร (2565) พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงานบริษัท ประธานการไฟฟ้าจำกัด ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการด้านความเท่าเทียมกัน ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความเต็มใจ และภาพลักษณ์ด้านบริการ มีผลต่อการเลือกใช้บริการ ประสิทธิภาพการให้บริการด้านความถูกต้อง ภาพลักษณ์ด้านองค์กร ยังสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ สอดคล้องกับ พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในอนาคต จำเป็นต้องมีแนวคิดการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อนกระตือรือร้น และเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อ ผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อให้มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ง่าย และสอดคล้องกับ กรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดย r มีค่า: 0.879, 0.959, 0.910, 0.807 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .00 สอดคล้องกับ ประมุข พรหมพยุ (2561) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านรักษาข้าราชการไว้ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .967 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มีค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 93.6 ($R^2 = 0.936$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดีที่สุด คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2561) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 คะแนน) ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02 คะแนน) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = 0.186$) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถรวมพยากรณ์ได้ดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.599 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.359 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 35.9 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์เท่ากับ 3.51อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับ ตำรงค์ คำวงศ์ (2564) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุและวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ควรมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักว่าหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารภาครัฐเป็นอย่างยิ่ง ทั้งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก
- 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาโครงการของภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นการคอร์รัปชัน และการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม
- 3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดโยงกับประชาชนและประเทศชาติ ตระหนักในความสำคัญประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว และประหยัดเวลาและงบประมาณให้มีความคุ้มค่ามากขึ้น ซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
- 4) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ควรส่งเสริมให้ทุกส่วนงานเห็นว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การ และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้ระบบบริหารหน่วยงานเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของรัฐอื่นๆ เพื่อขยายขอบเขตการศึกษา เนื่องจาก การศึกษาดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ถูกต้อง และจะได้ นำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร
- 2) ควรมีการศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะเจาะจง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร หากองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องเหมาะสมจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกิดความสำเร็จ
- 3) ควรเพิ่มปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะคติในการปฏิบัติงาน ความรักความผูกพันในการปฏิบัติงาน มาศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยได้อย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2559). รายวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: โปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธบุรี, 11(25), 107-118.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงานบริษัท ประธานการไฟฟ้า จำกัด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาเขตอีสาน, 3(1), 40-54.
- เดชา ขาลรัมย์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ดำรงค์ คำวงศ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทองศักดิ์ โสวจิตสงกุล. (2558). รายงานปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นพพัชญ์ ฉัตรจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ประมุข พรหมพัย. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. บทความวิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรานี คหราช. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งใน จังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2548). คู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542. สืบค้นจาก <https://www.krisdika.go.th/web/guest/intro-page> (4 มีนาคม 2566).
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย. (2566). การบริหารงานบุคคล 2565. ฝ่ายบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 6(1), 300-333.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).